

Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Mitra Cahaya Nauli Pandan

The Influence of Visionary Leadership and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction at CV. Nauli Pandan Light Partners

Siti Rohana N. Sihombing^{1*}, Mansur Tanjung², H. Zafril Abdi Nasution³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga

(*)Email Korespondensi: Sitirohanasihombing@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan visioner dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan cv. mitra cahaya nauli pandan dengan menarik hipotesis bahwa ada pengaruh kepemimpinan visioner dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Mitra Cahaya Nauli Pandan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif, yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Hasil penelitian menunjukkan adanya Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Cahaya Nauli Pandan . Tentang kepemimpinan yang berada dalam Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan 30 responden pada CV. Mitra Cahaya Nauli Pandan adapun analisis data menggunakan uji hipotesis data menggunakan uji F dan uji t. Uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat keyakinan $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar $523,380 > 3,32$. Sedangkan uji t variabel kepemimpinan visioner untuk nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,975 > 1,697$) maka H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis 1 yang diajukan dapat diterima karena variabel kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di dalam regresi. Untuk variabel budaya organisasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,236 > 1,697$)) maka H_2 diterima. . Hal ini berarti hipotesis 2 yang diajukan dapat diterima karena variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di dalam regresi.

Kata Kunci: Kepimpinan Visioner; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine whether there is influence of visionary leadership and organizational culture on job satisfaction of employees cv. Mitra Cahaya Nauli Pandan by withdrawing the hypothesis that there is an influence of visionary leadership and organizational culture on job satisfaction of CV employees. Nauli Pandan Light Partners. The research method used is descriptive research method, which describes and provides an explanation of the relationship between variable X (independent) as the independent variable that influences and variable Y (dependent) as the dependent variable that is influenced. The results of the study show that there is an influence of visionary leadership and organizational culture on employee satisfaction at CV. Light Partner Nauli Pandan . About leadership that is in Based on the results of research that has been conducted involving 30 respondents on CV. Mitra Cahaya Nauli Pandan As for data analysis using hypothesis testing data using the F test and t test. The F test shows that $F_{count} > F_{table}$ at the confidence level $\alpha = 0.05$, which is $523.380 > 3.32$. While the t test of visionary leadership variable for $t_{count} > t_{table}$ ($1.975 > 1.697$) then H_1 is accepted. This means that hypothesis 1 can be accepted because the visionary leadership variable has a significant effect on job satisfaction in the regression. For organizational culture variables with $t_{count} > t_{table}$ ($6.236 > 1.697$)), then H_2 is accepted. . This means that hypothesis 2 can be accepted because organizational culture variables have a significant effect on job satisfaction in the regression.

Keywords: Visionary Leadership; Organizational culture; Job satisfaction

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah aspek terpenting yang menentukan kemajuan suatu organisasi dalam banyak keadaan (1). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang merupakan bagian paling penting di dalam sebuah organisasi untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (2). Selain itu sumber daya manusia pada sebuah organisasi juga menentukan keberlangsungan serta kesuksesan organisasi tersebut dimasa yang akan datang (3).

Keberhasilan suatu instansi tergantung dari kinerja individu (karyawan) atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi artinya bahwa perilaku dan sikap anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok dapat mempengaruhi kinerja organisasi (4). Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, sumber daya manusia (karyawan) merupakan elemen utama (5). Dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi, karyawan dapat memberikan kontribusi besar untuk menghasilkan kinerja yang baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sangat besar dalam menentukan berkembangnya kinerja karyawan dengan baik, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya Kepemimpinan visioner (6).

CV. Mitra Cahaya Nauli Pandan merupakan sebuah industri manufaktur yang mengelola dan memasarkan produk obat-obatan yang memenuhi standar kesehatan, untuk membangun masyarakat sehat serta pelayanan pemasaran yang obat-obatan yang ekonomis dan mudah di jangkau masyarkat pada umumnya.

Sebagaimana hasil observasi awal yang penulis lakukan diketahui bahwa saat ini pola pimpinan CV. Mitra Cahaya Nauli Pandan lebih banyak ditentukan oleh persepsi masing-masing karyawan yang memiliki karakteristik pribadi yang berbeda-beda sehingga sering timbul kesenjangan bahwa harapan perusahaan agar pola kepemimpinan yang dikembangkan di perusahaan dapat memajukan atau mengembangkan produktivitas dan kinerja karyawan tidak dapat terealisasi dengan baik karena adanya persepsi yang berbeda-beda dari masing-masing karyawan dan juga mengakibatkan kadang kala putusan yang diambil oleh pimpinan sering kali merugikan karyawan.

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda sehingga pemimpinpun harus memahami budaya organisasi di tempatnya bekerja. Budaya organisasi pada konsepnya yang paling dasar adalah pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi.

Dengan adanya budaya organisasi yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat.

Dari permasalahan yang diuraikan maka studi ini bertujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan visioner dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. mitra cahaya nauli pandan dengan menarik hipotesis bahwa ada pengaruh kepemimpinan visioner dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Mitra Cahaya Nauli Pandan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi deskriptif, yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independent) sebagai variabel bebas yang diduga dapat mempengaruhi variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi (7).

Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut:

Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak mencong ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka *Asymp.sig. (2-tailed)* diatas signifikansi 5% artinya variabel residual berdistribusi normal (8).

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol) karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah *Pearson Correlation Product Moment* (9).

Menurut Sugiyono, (2013) penentuan koefisien korelasi dengan untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus product moment, yaitu (9):

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sampel

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. Jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, Sugiyono, (2013:250) menyatakan sebagai berikut :

- 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah
- 0,20 s/d 0,39 = Korelasi rendah
- 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang
- 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat
- 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat

Uji Koefisien Determinasi

Perhitungan ini digunakan untuk menghitung seberapa besar kontribusi atau pengaruh dari X1 dan X2 terhadap naik turunnya nilai Y1. Rumus koefisien penentuan atau determinasi adalah:

$$“KD = r^2 \times 100\%,”$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi,

r = Nilai korelasi yang didapat”.

Sebagaimana pendapat ditulis, maka untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Efektivitas Karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan koefisien determinasi (Kd) dengan rumus : $KD = r^2 \times 100\%$ (10).

Uji Simultan (Uji F)

Penngujian simultan (Uji F) pada umumnya menjelaskan variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun kriteria yang digunakan menguji hipotesis yaitu:

$$H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0 \text{ Kompetensi dan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh secara}$$

simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Mitra Cahaya Nauli Pandan
 $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ Kompetensi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Mitra Cahaya Nauli Pandan

Dasar pengambilan hipotesis diterima atau ditolak dengan melihat $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig. \leq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ tau $sig. \geq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji t (Uji Hipotesis)

Selanjutnya setelah nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t. Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Df = 2

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah sampel

t : t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 uji dua pihak dan $df = n - 2$

Dengan ketentuan :

H_a : Diterima, apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dan H_0 Ditolak.

H_0 : Ditolak, apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, dan H_0 Diterima (11).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Cv. Mitra Cahaya Nauli merupakan perusahaan yang bergerak di bidang obat dan kosmetik. Perusahaan ini didirikan oleh Jonny Zebua dan dikelola oleh Herbert Wong dan Herlina Lumbantobing pada tahun 2018. Selain Perusahaan Cv. Mitra Cahaya Nauli ada 2 perusahaan yang didirikan oleh beliau yakni Mitra Abadi dan Mitra Billah Jaya. dulunya Perusahaan ini berdiri di sibolga julu dan watu dirintis hanya toko kecil saja barang yang dibawa pun sedikit dan hanya 4 karyawan yang diperkerjakan.

Dengan seiringnya berjalannya waktu perusahaan ini pun semakin sukses dan semakin banyak di kenal sebagai distributor obat serta kosmetik dan bertambah pula jumlah karyawan yakni sekitar 30 karyawan. semenjak perusahaan semakin sukses maka perusahaan yang dulunya di sibolga julu pindah ke aek tolang karna tempat pertama kali merintis usaha tempatnya sangat kecil sehingga barang yang datang dari distributor lainnya tidak ada tempat. CV. Mitra Cahaya Nauli Berdiri pada tanggal 25 Oktober 2018 dengan surat izin perdagangan (SIUP): 0034/02.16/SIUP-PK/IV/2019. Dengan kepemilikan pendaftaran dan izin usaha tersebut Cv. Mitra Cahaya Nauli telah terdaftar sebagai perusahaan di Dinas Peindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Provinsi Sumatra Utara

Hasil Penguji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Penelitian

No Item	t_{hitung}	r_{kritis}	Kesimpulan
Variabel Kompetensi (X_1)			

No Item	r_{hitung}	r_{kritis}	Kesimpulan
Item 1	0,629	0,30	Valid
Item 2	0,539	0,30	Valid
Item 3	0,562	0,30	Valid
Item 4	0,551	0,30	Valid
Item 5	0,598	0,30	Valid
Item 6	0,489	0,30	Valid
Item 7	0,534	0,30	Valid
Item 8	0,638	0,30	Valid
Item 9	0,514	0,30	Valid
Item 10	0,560	0,30	Valid
Item 11	0,535	0,30	Valid
Item 12	0,562	0,30	Valid
Item 13	0,720	0,30	Valid
Item 14	0,547	0,30	Valid
Item 15	0,611	0,30	Valid
Variabel Karakteristik Pekerjaan (X₂)			
Item 1	0,475	0,30	Valid
Item 2	0,478	0,30	Valid
Item 3	0,465	0,30	Valid
Item 4	0,485	0,30	Valid
Item 5	0,589	0,30	Valid
Item 6	0,453	0,30	Valid
Item 7	0,424	0,30	Valid
Item 8	0,429	0,30	Valid
Item 9	0,489	0,30	Valid
Item 10	0,533	0,30	Valid
Item 11	0,435	0,30	Valid
Item 12	0,451	0,30	Valid
Item 13	0,484	0,30	Valid
Item 14	0,475	0,30	Valid
Item 15	0,500	0,30	Valid
Variabel Produktivitas kerja (Y)			
Item 1	0,647	0,30	Valid
Item 2	0,445	0,30	Valid
Item 3	0,490	0,30	Valid
Item 4	0,512	0,30	Valid
Item 5	0,622	0,30	Valid
Item 6	0,486	0,30	Valid
Item 7	0,439	0,30	Valid
Item 8	0,464	0,30	Valid

No Item	r_{hitung}	r_{kritis}	Kesimpulan
Item 9	0,448	0,30	Valid
Item 10	0,505	0,30	Valid
Item 11	0,584	0,30	Valid
Item 12	0,507	0,30	Valid
Item 13	0,463	0,30	Valid
Item 14	0,437	0,30	Valid
Item 15	0,439	0,30	Valid

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil pengujian validitas variabel kompetensi dan karakteristik pekerjaan serta produktivitas kerja memiliki nilai lebih besar dari 0,30. Disimpulkan bahwa seluruh instrumen kuesioner dari variabel yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas instrumen variabel dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's alpha	r kritis	Keterangan
1	Kompetensi	0,853	0,60	Sangat Reliabel
2	Karakteristik Pekerjaan	0,756	0,60	Sangat Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,785	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) dari keseluruhan variabel penelitian lebih besar dari 60 (> 0,60), sehingga dapat dinyatakan instrumen kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mengetahui persepsi dari jawaban responden akan dikategorikan ke dalam beberapa kategori. Perhitungan skor indeks digunakan untuk mengkategorikan jawaban responden sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = \frac{\{(\% F1x1) + (\% F2x2) + (\% F3x3) + (\% F4x4) + (\% F5x5)\}}{5}$$

Dimana F1 - F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 1-5. Sesuai dengan perhitungan nilai indeks, maka digunakan kriteria *three box method*, dikategorikan kedalam 3 (tiga) kelompok untuk menginterpretasikan angka indeks tersebut yaitu:

- 10,00 - 39,99 dikategorikan kurang tinggi/kurang baik;
- 40,00 - 69,99 dikategorikan cukup tinggi/cukup baik;
- 70,00 - 100 dikategorikan tinggi/baik.

Tabulasi Kuesioner Penelitian Variabel Kepemimpinan (X₁)

Hasil kuesioner tentang kompetensi yang ditabulasikan dapat dilihat tanggapan setiap pernyataan

dengan berpedoman pada kategori kriteria penilaian yang diuraikan sebelumnya. Hasil kategori kriteria penilaian pada variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden Tentang Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Indeks	Kategori
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
													B a i k
1	Pemimpin memberikan pengarahan kepada bawahan	2	29	2	26	1	16	2	26	0	0	71.8	Baik
2	pemimpin melakukan pengawasan secara ketat terhadap pelaksanaan tugas karyawan	3	39	1	15	2	26	1	17	0	0	75.4	Baik
3	Sebelum melakukan pekerjaan pimpinan membuat briefing terhadap karyawan	2	28	2	28	1	19	1	24	0	0	72.1	Baik
4	Pimpinan mendorong karyawan untuk memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja	3	46	1	24	1	15	1	14	0	0	80.5	Baik
5	Pimpinan menugaskan karyawan menjalankan tugas sesuai petunjuknya	2	26	2	32	1	23	1	17	0	0	73.6	Baik
6	Pimpinan selalu memberikan arahan setiap harinya	3	46	2	25	1	14	1	14	0	0	80.8	Baik
7	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberi pendapat	2	30	2	33	1	16	1	19	0	0	75.1	Baik
8	Dalam bekerja komunikasi pimpinan baik terhadap karyawan	2	33	1	19	2	35	1	11	0	0	74.9	Baik
9	Sejauh mana keefektifan pimpinan dalam pengambilan keputusan	2	30	1	24	2	25	1	19	0	0	73.3	Baik
10	Bagimanapun pimpinan berpengaruh baik besar atau kecil semua pengambilan keputusan	2	25	2	33	1	19	1	21	0	0	72.6	Baik
11	Tetap tenang dan memberi solusi meskipun dalam situasi kritis atau tidak menyenangkan	2	29	1	24	1	20	2	25	0	0	71.5	Baik
12	Mampu mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat	3	39	1	17	1	23	1	19	0	0	75.6	Baik
13	Pimpinan memberikan dorongan motivasi kepada karyawan untuk tetap biasa bekerja sama	2	32	2	26	2	25	1	15	0	0	75.1	Baik
14	Pimpinan memberikan insentif kepada karyawan apabila mencapai target penjualan	3	44	1	23	1	16	1	15	0	0	79.5	Baik
15	Pimpinan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada untuk lebih maju lagi	2	28	2	34	1	17	1	19	0	0	74.4	Baik
Rata-rata												79	

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) dari keseluruhan variabel penelitian lebih besar dari 60 (> 0,60), sehingga dapat dinyatakan instrumen kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Sesuai dengan Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 56,4% pemimpin memberikan arahan kepada bawahan agar bawahan dapat mencapai target perusahaan. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 71,8 sehingga dapat dikatakan bahwa pimpinan seharusnya melakukan arahan dikategorikan baik.

Pada kuesioner nomor 2 dapat dijelaskan bahwa 55,2% pimpinan melakukan pengawasan ketat terhadap karyawan. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 75,4 sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang dimiliki karyawan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 3 dapat dijelaskan bahwa 56,4% Pimpinan seharusnya melakukan *Brifeging* sebelum melakukan berkerjaan agar berkerjaan dapat memenuhi target Nilai skor indeks diperoleh sebesar 72,1 sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 4 dapat dijelaskan bahwa 70,5% bahwa seorang pemimpin seharusnya memberikan dorongan atau motivasi dalam bekerja Nilai skor indeks diperoleh sebesar 80,5 sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan yang dimiliki karyawan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 5 dapat dijelaskan bahwa 59% Pimpinan memberikan tugas berkerjaan agar

berkerjaan tidak menumpuk. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 73,6 sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang dimiliki perusahaan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 6 dapat dijelaskan bahwa 71,8% pemimpin memberikan arahan. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 80,8 sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang dimiliki perusahaan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 7 dapat dijelaskan bahwa 64,1% Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberi pendapat karyawan dalam bekerja .Nilai skor indeks diperoleh sebesar 75,1 sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 8 dapat dijelaskan bahwa 52,6% Dalam bekerja komunikasi pimpinan baik terhadap karyawan sangat perlu sehingga hubungan karyawan dan atasan tetap berjalan dengan baik Nilai skor indeks diperoleh sebesar 74,9 sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang dimiliki perusahaan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 9 dapat dijelaskan bahwa 55,2% pimpinan harus efektif dalam mengambil keputusan Nilai skor indeks diperoleh sebesar 73,3 sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang dimiliki perusahaan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 10 dapat dijelaskan bahwa 58,9% pemimpin sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 72,6 sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang dimiliki perusahaan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 11 dapat dijelaskan bahwa 53,9% pemimpin tetap tenang dalam situasi yang kritis. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 71,5 sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang dimiliki perusahaan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 12 dapat dijelaskan bahwa 57,6% seorang pimpinan dapat mengambil keputusan yang seharusnya dalam memajukan perusahaan. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 75,6 sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang dimiliki perusahaan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 13 dapat dijelaskan bahwa 59% Setiap pimpinan memberikan motivasi dalam bekerja agar tidak ada rasa senuh. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 75,1 sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang dimiliki perusahaan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 14 dapat dijelaskan bahwa 67,9% pemimpin seharusnya berikan insentif kepada karyawan yang mencapai target sehingga karyawan akan selalu semangat dalam bekerja. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 79,5 sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan perusahaan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 15 dapat dijelaskan bahwa 62,8% Pemimpinan memberikan karyawan mengembangkan kompetensinya. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 74,4 sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan yang dimiliki perusahaan dikategorikan baik.

Hasil distribusi kuesioner tentang tanggapan responden terhadap kepemimpinan menunjukkan kategori baik. Dimana nilai rata-rata jawaban reponden yaitu 75,1 berada pada kategori baik. CV. Mitra Cahaya Nauli Pandan sangat mengharapkn Kepemimpinan yang dimiliki perusahaan dapat merangkul karyawan atau memeberikan motivasi terhadap karyawan.

Variabel karakteristik pekerjaan (X₂)

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel karakteristik pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Tabulasi Kuesioner Penelitian Budaya Organisasi (X₂)

NO Rsp	Budaya Organisasi(X ₂)															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	3	3	4	5	4	4	2	3	3	2	2	3	2	5	3	48
2	3	2	1	3	5	3	3	2	5	2	3	4	3	3	3	45

3	3	5	3	5	4	4	2	3	5	3	2	4	2	5	3	53
4	2	1	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	1	5	2	35
5	2	1	1	3	1	1	4	2	2	2	3	2	2	5	3	34
6	4	5	3	5	4	4	5	5	2	3	2	4	3	5	3	57
7	4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	5	3	5	4	48
8	3	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	2	3	5	3	59
9	3	2	5	5	4	4	4	3	2	3	2	4	2	5	2	50
10	2	1	1	3	1	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3	35
11	2	1	3	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	5	2	30
12	3	5	3	3	5	1	2	3	2	5	3	3	2	5	2	47
13	1	4	3	2	4	2	3	3	2	2	2	1	2	5	2	38
14	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	29
15	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	5	3	39
16	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	4	2	5	3	39
17	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	5	2	28
18	3	4	2	2	5	4	3	2	2	2	2	1	2	5	3	42
19	2	2	2	1	4	1	2	1	2	3	2	3	2	5	2	34
20	2	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	4	2	5	3	33
21	3	4	4	3	5	5	5	2	4	3	2	4	2	5	2	53
22	3	3	5	5	2	2	3	3	5	2	2	2	3	5	5	50
23	4	5	5	1	5	4	5	3	5	5	2	4	3	5	4	60
24	3	4	2	5	1	3	3	3	2	2	3	3	2	5	2	43
25	3	5	5	3	2	2	3	2	2	5	3	2	3	5	4	49
26	3	2	2	5	1	3	1	3	2	4	2	4	2	5	2	41
27	2	1	2	1	1	2	1	5	3	1	3	4	2	5	2	35
28	3	3	2	5	5	3	3	3	1	4	2	3	2	5	4	48
29	3	4	3	3	5	2	2	3	1	4	2	2	3	5	2	44
30	3	2	3	1	3	4	5	2	2	4	3	4	4	5	2	47
Total	80	88	84	89	89	82	81	78	74	84	74	89	72	146	83	1293

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Hasil kuesioner tentang karakteristik pekerjaan yang ditabulasikan dapat dilihat tanggapan setiap pernyataan dengan berpedoman pada kategori kriteria penilaian yang diuraikan sebelumnya. Hasil kategori kriteria penilaian pada variabel karakteristik pekerjaan s dapat dilihat pada tabel diatas

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden Tentang Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Indeks	Kategori
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Budaya organisasi pada perusahaan bekerja sudah terlaksana sesuai dengan nilai-nilai norma yang ada	29	37,2	25	32,1	14	17,9	10	12,8	0	0	78,7	Baik
2	Budaya organisasi seperti nilai-nilai norma dan keyakinan perusahaan berhubungan dengan komitmen dan kinerja organisasi	20	25,7	29	37,2	22	28,2	7	8,9	0	0	75,9	Baik
3	Seluruh karyawan saling percaya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab	22	28,2	21	26,9	24	30,8	11	14,1	0	0	73,8	Baik
4	Rekan kerja saling membantu dalam mengerjakan tugas-tugas dari perusahaan	13	16,6	23	29,5	30	38,5	12	15,4	0	0	69,5	Baik
5	saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tetap waktu	12	15,4	33	42,3	25	32,1	8	10,2	0	0	72,6	Baik
6	Perusahaan membangun budaya organisasi yang disiplin dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya	31	39,8	23	29,5	14	17,9	10	12,8	0	0	79,2	Baik
7	Bukti transaksi yang objektif merupakan hal penting sebagai bukti penyusunan laporan keuangan dan laporan kinerja	17	21,8	34	43,6	17	21,8	10	12,8	0	0	74,9	Baik
8	Setiap karyawan absen itu potong gaji	20	25,6	33	42,3	20	25,7	5	6,4	0	0	77,4	Baik
9	Karyawan menjaga kerahasiaan perusahaan	20	25,6	34	43,6	13	16,7	11	14,1	0	0	76,2	Baik
10	Karyawan masuk kantor pukul 08.00 wib	19	24,4	28	35,9	14	17,9	17	21,8	0	0	72,6	Baik
11	Kebijakan dan peraturan yang dibuat sangat berpengaruh terhadap karyawan	22	28,2	30	38,5	14	17,9	12	15,4	0	0	75,9	Baik
12	Iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap signifikan kinerja	31	39,7	24	30,8	11	14,1	12	15,4	0	0	78,9	Baik
13	Melakukan komunikasi terbuka terhadap karyawan akan memudahkan kita dalam bekerja dan berinteraksi terhadap karyawan	23	29,5	24	30,8	20	25,6	11	14,1	0	0	75,1	Baik
14	Karyawan mendapat imbalan yang sesuai bila menyelesaikan tugas dengan baik	28	35,9	18	23,1	18	23,1	14	17,9	0	0	75,4	Baik
15	Karyawan tidak merasa ditekan dalam memperbaiki kinerja baik individu atau pun kelompok	24	30,8	25	32,1	13	16,6	16	20,5	0	0	74,6	Baik
												75,4	

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Sesuai dengan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 69,3% budaya organisasi terlaksana dengan baik. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 78,7 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi tersebut dikategorikan baik.

Pada kuesioner nomor 2 dapat dijelaskan bahwa 62,9% budaya organisasi sangat berhubungan terhadap kinerja karyawan. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 75,9 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi tersebut dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 3 dapat dijelaskan bahwa 55,1% Seluruh karyawan saling percaya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 73,8 dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 4 dapat dijelaskan bahwa 46,1% Rekan kerja saling membantu dalam mengerjakan tugas-tugas dari perusahaan agar terjalin hubungan baik sesama rekan kerja. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 69,5 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 5 dapat dijelaskan bahwa 57,7% saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 72,6 dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 6 dapat dijelaskan bahwa 69,3% Perusahaan membangun budaya organisasi yang disiplin dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 79,2 sehingga dikatakan bahwa budaya organisasi di perusahaan tersebut dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 7 dapat dijelaskan bahwa 65,4% Bukti transaksi yang objektif merupakan hal penting sebagai bukti penyusunan laporan keuangan dan laporan kinerja Nilai skor indeks diperoleh sebesar 74,9 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi di perusahaan tersebut dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 8 dapat dijelaskan bahwa 67,9% Setiap karyawan absen itu potong gaji ada pengaruh terhadap perusahaan. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 77,4 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi di perusahaan tersebut dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 9 dapat dijelaskan bahwa 69,2% Karyawan menjaga kerahasiaan perusahaan . Nilai skor indeks diperoleh sebesar 76,2 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi di perusahaan tersebut dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 10 dapat dijelaskan bahwa 60,3% Karyawan masuk kantor pukul 08.00 wib Nilai skor indeks diperoleh sebesar 72,6 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi di perusahaan tersebut dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 11 dapat dijelaskan bahwa 66,7% Kebijakan dan peraturan yang dibuat sangat berpengaruh terhadap karyawan. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 75,9 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi di perusahaan tersebut dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 12 dapat dijelaskan bahwa 70,5% Iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap signifikan kinerja Nilai skor indeks diperoleh sebesar 78,9 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi di perusahaan tersebut dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 13 dapat dijelaskan bahwa 60,3% Melakukan komunikasi terbuka terhadap karyawan akan memudahkan kita dalam bekerja dan berinteraksi terhadap karyawan. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 75,1 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi di perusahaan tersebut dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 14 dapat dijelaskan bahwa 59% Karyawan mendapat imbalan yang sesuai bila menyelesaikan tugas dengan baik. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 75,4 dapat dikatakan bahwa budaya organisasi di perusahaan tersebut dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 15 dapat dijelaskan bahwa 62,9% Karyawan tidak merasa ditekan dalam memperbaiki kinerja baik individu atau pun kelompok. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 74,6 dapat dikatakan budaya organisasi di perusahaan tersebut dikategorikan baik.

Hasil distribusi kuesioner tentang tanggapan responden terhadap budaya organisasi menunjukkan kategori baik, dimana nilai rata-rata jawaban responden yaitu 75,4. Untuk budaya organisasi yang lebih baik lagi dan masih tetap berjalan dengan baik.

Variabel Kepuasan kerja (Y)

Deskripsi data variabel kepuasan kerja (Y) dengan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, pengawasaan, rekan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 6. Tabulasi Kuesioner Penelitian Kepuasan Kerja (Y1)

No Rsp	Kepuasan Kerja(Y)															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	3	4	3	3	3	2	2	2	5	3	5	4	3	4	2	48
2	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	5	5	1	3	44
3	4	4	3	5	3	2	3	3	5	3	5	4	5	3	2	54
4	3	3	2	1	2	1	3	2	5	2	3	1	2	2	2	34
5	2	1	2	1	2	2	2	2	5	3	3	1	2	1	3	32
6	4	4	4	5	5	3	3	2	5	3	5	4	2	3	2	54
7	5	2	4	3	4	3	2	3	5	4	3	3	2	3	3	49
8	2	5	3	5	3	3	3	2	5	3	5	4	5	5	3	56
9	4	4	3	2	3	2	3	3	5	2	5	4	2	5	2	49
10	3	4	2	1	1	3	2	2	5	3	3	1	2	1	3	36
11	1	1	2	1	3	2	2	3	5	2	1	1	1	3	3	31
12	3	1	3	5	3	2	5	2	5	2	3	5	2	3	3	47
13	1	2	1	4	3	2	2	4	5	2	2	4	2	3	2	39
14	2	1	2	2	1	3	3	5	3	3	1	1	1	2	3	33
15	2	2	3	4	2	3	2	3	5	3	2	2	2	3	3	41
16	4	3	2	2	2	2	3	2	5	3	3	3	2	2	2	40
17	2	2	1	1	2	2	2	5	5	2	1	1	2	1	3	32
18	1	4	3	4	2	2	2	4	5	3	2	5	2	2	2	43
19	3	1	2	2	1	2	3	3	5	2	1	4	2	2	2	35
20	4	1	2	2	2	2	1	5	5	3	1	2	1	2	2	35
21	4	5	3	4	2	2	3	3	5	2	3	5	4	4	2	51
22	2	2	3	3	3	3	2	3	5	5	5	2	5	5	2	50
23	4	4	4	5	3	3	5	3	5	4	1	5	5	5	2	58
24	3	3	3	4	3	2	2	4	5	2	5	1	2	2	3	44
25	2	2	3	5	2	3	5	4	5	4	3	2	2	5	3	50
26	4	3	3	2	3	2	4	3	5	2	5	1	2	2	2	43
27	4	2	2	1	5	2	1	2	5	2	1	1	3	2	3	36
28	3	3	3	3	3	2	4	3	5	4	5	5	1	2	2	48
29	2	2	3	4	3	3	4	3	5	2	3	5	1	3	2	45
30	4	4	3	2	2	4	4	3	5	2	1	3	2	3	3	45
Total	89	82	80	88	78	72	84	90	146	83	89	89	74	84	74	1302

Hasil kuesioner tentang karakteristik pekerjaan yang ditabulasikan dapat dilihat tanggapan setiap pernyataan dengan berpedoman pada kategori kriteria penilaian yang diuraikan sebelumnya. Hasil kategori kriteria penilaian pada variabel karakteristik pekerjaan s dapat dilihat pada tabel diatas

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Indeks	Kategori
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Pekerjaan itu sendiri akan terasa puas jika dianggap menarik dan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	2	30	3	41	6	1	21				76,2	Baik
2	Pemberian kompensasi bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta mendorong peningkatan kinerja karyawan	3	42	2	28	10	1	19				78,7	Baik
3	Pekerjaan itu akan lebih puas jika yang kita kerjakan itu sesuai yang di arahkan perusahaan	2	35	2	26	1	20	1	16			76,4	Baik
4	Seorang supervisi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan akan merasa mendapat perhatian dan dukungan yang cukup dari atasan	3	38	2	26	1	15	1	19			76,9	Baik
5	Supervisi menampung semua keluhan termasuk hambatan yang diberikan perusahaan	2	32	2	29	1	15	1	23			74,1	Baik
6	Supervise akan merasakan kepuasan kerja jika pimpinan memberikan motivasi terhadap bawahannya	2	30	2	32	1	17	1	19			74,9	Baik
7	Manajemen budaya organisasi di perusahaan ini mementingkan kerja sama team, mufakat, dan partisipasi	2	30	2	34	1	17	1	16			75,9	Baik
8	Perusahaan ini lebih mementingkan nilai-nilai loyalitas, komitmen, kepercayaan antar team	2	29	3	38	1	15	1	16			76,3	Baik
9	Manajemen memiliki program meningkatkan prosedur dalam mempertahankan pelayanan bagi konsumen	3	38	2	26	1	20	1	14			77,5	Baik
10	kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan	2	34	1	23	1	19	1	23			73,8	Baik
11	Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja.	2	28	3	38	3	2	29				73,1	Baik
12	Saya selalu bekerja dengan baik sesuai dengan standar perusahaan	2	38	1	23	2	26	1	11			77,9	Baik
13	Seseorang dapat merasakan rekan jika seseorang itu dapat berinteraksi atau bertukar pikiran dalam melaksanakan pekerjaan	2	26	2	33	2	25	1	14			74,6	Baik
14	Interaksi terhadap rekan kerja berjalan dengan baik	1	33	2	33	10	1	23				75,4	Baik
15	Rekan kerja saling membantu dalam pekerjaan	6	33	6	33	8	3	8	1	0	0	76,7	Baik
		3	39	1	21	1	20	1	17			76,9	Baik
		1	39	7	38	6	5	4	9	0	0	75,9	
Rata-rata												9	

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Sesuai dengan Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 71,8% Pekerjaan itu sendiri akan terasa puas jika dianggap menarik dan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya Nilai skor indeks diperoleh sebesar 76,2 sehingga dapat dikatakan bahwa Kepuasan kerja karyawan dikategorikan baik.

Pada kuesioner nomor 2 dapat dijelaskan bahwa 70,5% Pemberian kompensasi bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta mendorong peningkatan kinerja karyawan. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 78,7 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 3 dapat dijelaskan bahwa 62,8% Pekerjaan itu akan lebih puas jika yang kita kerjakan itu sesuai yang di arahkan perusahaan. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 76,4 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 4 dapat dijelaskan bahwa 65,4% Seorang supervisi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan akan merasa mendapat perhatian dan dukungan yang cukup dari atasan. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 76,9 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 5 dapat dijelaskan bahwa 61,5% Supervisi menampung semua keluhan termasuk hambatan yang diberikan perusahaan Nilai skor indeks diperoleh sebesar 74,1 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 6 dapat dijelaskan bahwa 62,9% Supervise akan merasakan kepuasan kerja jika pimpinan memberikan motivasi terhadap bawahannya. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 74,9 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 7 dapat dijelaskan bahwa 65,4% Manajemen budaya organisasi di perusahaan ini mementingkan kerja sama team, mufakat, dan partisipasi. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 75,9 sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 8 dapat dijelaskan bahwa 68,% Perusahaan ini lebih mementingkan nilai-nilai loyalitas, komintemen, kepercayaan antar team Nilai skor indeks diperoleh sebesar 76,2 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 9 dapat dijelaskan bahwa 65,4% Manajemen memiliki program meningkatkan prosedur dalam mempertahankan pelayanan bagi konsumen. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 77,9 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 10 dapat dijelaskan bahwa 57,7% kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan Nilai skor indeks diperoleh sebesar 73,8 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 11 dapat dijelaskan bahwa 66,7% Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 73,1 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 12 dapat dijelaskan bahwa 61,6% Saya selalu bekerja dengan baik sesuai dengan standar perusahaan Nilai skor indeks diperoleh sebesar 77,7 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 13 dapat dijelaskan bahwa 60,2% Seseorang dapat merasakan rekan jika seseorang itu dapat berinteraksi atau bertukar pikiran dalam melaksanakan pekerjaan Nilai skor indeks diperoleh sebesar 74,6 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 14 dapat dijelaskan bahwa 66,6% Interaksi terhadap rekan kerja berjalan dengan baik. Nilai skor indeks diperoleh sebesar 75,4 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dikategorikan baik.

Kuesioner nomor 15 dapat dijelaskan bahwa 61,6% Rekan kerja saling membantu dalam pekerjaan Nilai skor indeks diperoleh sebesar 76,7 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dikategorikan baik.

Hasil distribusi kuesioner tentang tanggapan responden terhadap produktivitas kerja menunjukkan kategori baik. Dimana nilai rata-rata jawaban reponden yaitu 75,9 berada pada kategori baik Kepuasan kerja karyawan CV. Mitra Cahaya Nauli Pandan dapat meningkatkan karena disebabkan oleh adanya Kepimimpinan serta adanya budaya organisasi diperusahaan tersebut.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik

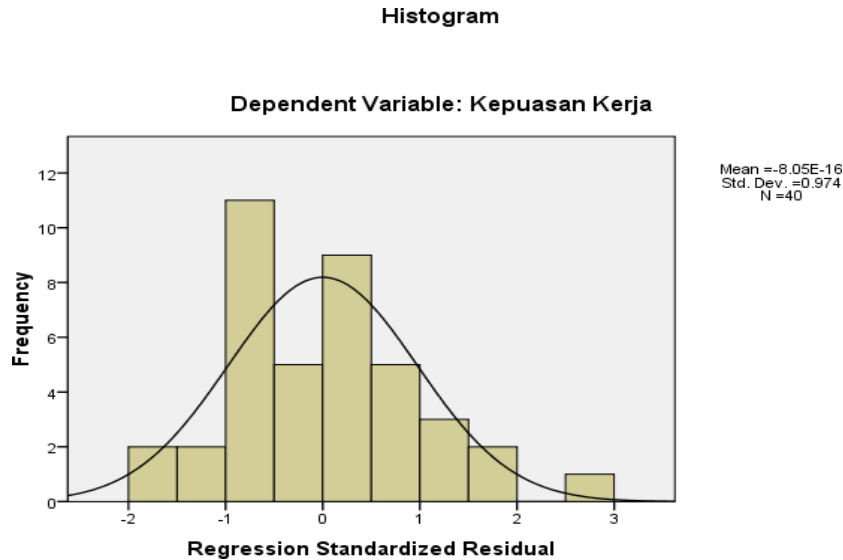
Pada teknik analisa regresi berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi penyimpangan baik normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik yaitu histogram dan normal p-p plot.

Kurva Histogram

Pada kurva histogram, model memenuhi asumsi normalitas jika bentuk kurva simetris atau tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan kurva histogram.

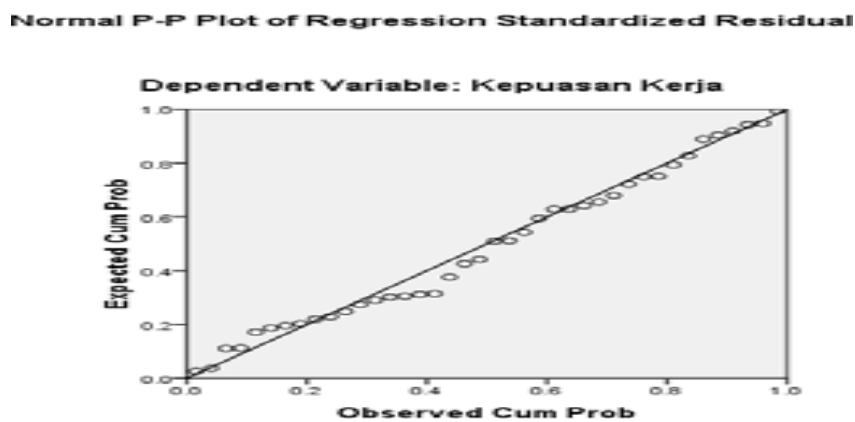


Gambar 1. Grafik Kurva Histogram Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Hasil kurva histogram menunjukkan bahwa bentuk kurva simetris tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan sehingga berdasarkan kurva histogram, model regresi berdistribusi normal.

Grafik Normal P-P Plot

Pada grafik normal p-p plot, model memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik pada kurva berhimpit mengikuti garis diagonalnya.



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Dari gambar Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* diatas dapat kita lihat bahwa titik-titik menyebar disekitara dan mengikuti garis diagonal. Artinya adalah bahwa data berdistribusi normal dan layak untuk diuji.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel untuk *degree of freedom* $d(f) = n - 2$ dengan *alpha* 0,05. Jika *r* hitung lebih besar dari *t* tabel dan nilai *r* positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Yaitu $= 30 - 2 = 28$, sehingga menghasilkan nilai *r* tabel sebesar 0,361. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Dengan SPSS Ver 25

Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Visioner (X1)	0,831 - 0,365	0,361	Valid
Budaya Organisasi(X2)	0,602 - 0,398	0,361	Valid
Kepuasan Kerja(Y)	0,981- 0,394	0,361	Valid

Sumber: Pengolahan Data

Dari tabel 8 diatas dapat diketahui dari 3 variabel menunjukkan bahwa semua variabel valid karena *r* hitung > *r* tabel maka semua variabel layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian, suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 9. Hasil Uji Reabilitas Dengan SPSS Ver 25

Variabel/Indikator	Cronbach alpha	Koefisien	Keterangan
Kepemimpinan Visioner(X1)	0,792	0,600	Realibel
Budaya Organisasi(X2)	0,808	0,600	Realibel
Kepuasan Kerja(Y)	0,746	0,600	Realibel

Sumber: Pengolahan Data

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah diatas 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel stabil.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Koefisiensien Determinasi (R^2)

Dari uji statistik R^2 . Didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,975 atau 97,5%. Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa sumbangan Variabel Independen (kepemimpinan visioner dan budaya organisasi). Dalam pengaruhnya terhadap naik turunnya Variabel Dependen (kepuasan kerja) adalah sebesar 97,5% dan sisanya sebesar 2,5% merupakan sumbangan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model (tidak diteliti) dan tergabung dalam variabel pengganggu (*e*) dalam model regresi linear. Maka nilai korelasi tersebut menggambarkan bahwa hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen adalah mempunyai hubungan yang erat atau mempunyai hubungan yang signifikan.

Uji F (Hitung)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen menggunakan uji F. Tabel dari uji F dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1718.864	2	859.432	523.380	.002 ^b
	Residual	44.336	27	1.642		
	Total	1763.200	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Visioner

Dari uji F pada tabel 10 diatas didapat F hitung sebesar 523,380 dan signifikansi pada 0,002. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel (3,32) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel kepemimpinan visioner dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Uji T (Hitung)

Berdasarkan perhitungan dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis dan hasil pengolahan data dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 11. Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.769	1.246		5.434	.000
	Kepemimpinan Visioner	.306	.194	.332	1.975	.127
	Budaya Organisasi	1.153	.185	1.315	6.236	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut: 1) Kepemimpinan Visioner(X1) berpengaruh positif dengan kepuasan kerja. Pada Tabel 4.5 dapat dilihat nilai t hitung sebesar 1,975 sedangkan t tabel adalah 1,697, maka t hitung > t tabel ($\alpha = 0,05$). 2) Budaya Organisasi(X2) berpengaruh positif dengan kepuasan kerja. Pada Tabel 4.5 dapat dilihat nilai t hitung sebesar 6,236 sedangkan t tabel adalah 1,697, maka t hitung > t tabel ($\alpha = 0,05$).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan 30 responden pada CV. Mitra Cahaya Nauli Pandan adapun analisis data menggunakan uji hipotesis data menggunakan uji F dan uji t. Uji F diketahui bahwa F hitung > F tabel pada tingkat keyakinan $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 523,380 > 3,32. Sedangkan uji t variabel kepemimpinan visioner untuk nilai t hitung > t tabel (1,975 > 1,697) maka H₁ diterima. Hal ini berarti hipotesis 1 yang diajukan dapat diterima karena variabel kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di dalam regresi. Untuk variabel budaya organisasi dengan nilai t hitung > t tabel (6,236 > 1,697)) maka H₂ diterima. . Hal ini berarti hipotesis 2 yang diajukan dapat diterima karena variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di dalam regresi.

Dari hasil uji R² (Determinasi) pada Lampiran 5 didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,975 atau 97,5%. Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa variabel independen (Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi) dalam pengaruhnya terhadap variabel dependen adalah sebesar 97,5% dan sisanya sebesar 2,5% merupakan sumbangan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model (tidak diteliti). Maka nilai korelasi tersebut menggambarkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah hubungan yang erat atau mempunyai hubungan yang signifikan.

KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan Visioner(X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan hasil analisis regresi linear nilai t hitung 1,975 dari t tabel 1,697, maka t hitung > t tabel, sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Dan budaya Organisasi(X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan hasil analisis regresi linear nilai t hitung 6,236 dari t tabel 1,697, maka t hitung > t tabel, sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan.

SARAN

Rekomendasi saran, perlu dilakukannya pembenahan budaya organisasi agar dapat tercipta budaya organisasi yang lebih baik lagi sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Dan bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah dan memperluas variabel penelitian yang diteliti dan juga menggunakan metode-metode lainnya sehingga permasalahan khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan CV. Mitra Cahaya Nauli Pandan dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Huzain H. Pengelolaan Sumber Daya Manusia. 2021;
2. Sinambela LP. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara; 2021.
3. Larasati S. Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish; 2018.
4. Nawawi H. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press; 2001.
5. Hariandja MTE. Manajemen sumber daya manusia. Grasindo; 2002.
6. Meithiana I. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Indomedia Pustaka; 2017.
7. Soendari T. Metode Penelitian Deskriptif. Bandung, UPI Stuss, Magdal Herdan, Agnieszka. 2012;17.
8. Nasrum A. Uji normalitas data untuk penelitian. Jayapangus Press Books. 2018;i-117.
9. Sugiyono D. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. 2013;
10. Santoso G. Determinan koefisien respon laba. Parsimonia-Jurnal Ekon dan Bisnis. 2015;2(2):69-85.
11. Kurniawan D. Uji T 2-sampel independen. J Stat. 2008;